

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL**



**“Impacto del Salario Mínimo en las Pymes. Un Caso Práctico en Empresa
Productora y Comercializadora de Flores”.**

**MEMORIA PARA OPTAR
AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Y
AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL**

Profesor Guía: SR. OSCAR L. FARIÑA HINOJOSA

JAQUELINE A. OLIVARES ASTORGA

VIÑA DEL MAR, 2014

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi Profesor Guía Oscar L. Fariña H., por su dedicación, compromiso y apoyo constante, demostrado a lo largo de la investigación.

A mi familia por su apoyo incondicional y a los profesores, tanto en la investigación como también en todo el proceso de aprendizaje durante estos cinco años de estudio.

A todos los que cooperaron de manera directa e indirecta en esta investigación.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	i
RESUMEN	v
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Historia del Sueldo Mínimo.....	1
1.2 Sueldo Mínimo.....	2
1.2.1 Evolución del Salario Mínimo.....	5
1.2.2 Fijación del Salario Mínimo.....	7
1.3 Pymes.....	8
1.3.1 Definición.....	9
1.3.2 Características.....	9
1.3.3 Ventajas y Desventajas de las Pymes.....	10
1.3.3.1 Desventajas.....	10
1.3.3.2 Ventajas.....	10
1.4 Pyme Productora y Distribuidora de Flores.....	11
1.4.1 Historia de la Pyme.....	11
1.4.2 Culturizando.....	13

1.4.3	Mercado Nacional e Internacional de las Flores.....	14
CAPÍTULO II: SALARIO MÍNIMO EN EL MUNDO.....		16
2.1	Evolución del Salario mínimo en el Mundo.....	16
2.2	Normas Internacionales Relacionadas con los Salarios Mínimos.....	19
2.3	Convenios número 26, 99 y 131.....	22
2.3.1	Obligaciones que establece el Convenio núm. 26:.....	24
2.4	Métodos de fijación.....	25
2.5	Salario mínimo en Chile y las Pymes.....	27
CAPITULO III: PYME Y EL SECTOR DE LA AGRICULTURA		30
3.1	Uso intensivo de Mano Obra.....	30
3.2	Proceso Productivo.....	32
3.5	Migración Interna: Del campo a la ciudad.....	36
3.6	Cambio Climático.....	39
CAPÍTULO IV: ESTUDIO CONTABLE DE LA PYME PRODUCTORA DE FLORES.		42
4.1	Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).....	42
4.2	Contabilidad de Costos.....	43
4.3	Estimación de Costos de la empresa.....	47
4.4	Cálculo de las Horas Hombre.....	50

4.5	Cálculo del Punto de equilibrio.....	52
4.6	Análisis Proyectado.....	54
CONCLUSIONES		59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		64
TABLAS		69
	Tabla I: Salarios mínimos en el mundo.....	69
	Tabla III: Estado de Resultado Año 2013.....	70
	Tabla VII: Estado de Resulta con Sueldo mínimo de 2012.....	71
Anexo 1: Evolución del Salario Mínimo Medio en el Mundo		72
Anexo 2: Diagrama de Proceso Productivo		73
Anexo 3:Número de Empresas Según Segmento		75
Anexo 4: Evolución de la Participación de las Pymes.....		76
Anexo 5: Relación entre Ventas y Empleo Según Tamaño de Empresa		77
Anexo 6: Imágenes de Alelías listas para cosechar.....		78
Anexo 7:Reinas en Crecimiento y Listas para Cosechar		79
Anexo 8: Preparación de la Tierra para Plantar o Sembrar		80

RESUMEN

En el contexto de la discusión que se da constantemente sobre el impacto del reajuste del salario mínimo en las micro, pequeñas y medianas empresas, este estudio pretende aportar, primero la base teórica que se necesita realizar para complementar esta investigación, por otro lado la visión del salario mínimo en Chile y el mundo, por último un análisis de los costos de una empresa productora y comercializadora de flores de la ciudad de Hijuelas, quedando al descubierto un leve impacto en estas empresas cuando la variación del sueldo mínimo es pequeña .

ABSTRACT

In the context of the discussion which constantly appears about the impact of the readjustment of the minimum wage in the micro, small and medium enterprises, this study aims to provide first theoretical foundation that needs to be done to complement this research, on the other hand the vision of the minimum wage in Chile and around the world, and finally an analysis of the costs of a company which produces and commercialize flowers in the city of Hijuelas in Chile, observing a slight impact in these companies when the variation of the minimum salary is small.

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos pasados, se ha hecho tradicional la discusión sobre el reajuste del salario mínimo y de cuánto este afecta a las micro, pequeñas y medianas empresas (Pymes).

Las Pymes cumplen un rol fundamental en la economía del país, referente a la generación de empleo, hay que destacar también que estas empresas son altamente frágiles, por lo que cualquier factor externo o interno podría hacer que estas quebraran y a la vez desaparezcan.

Es por esto, que este estudio busca cuantificar el impacto del reajuste del sueldo mínimo, en la cadena de valor de una microempresa productora y comercializadora de flores, de la ciudad de Hijuelas, más conocida como la “Capital de las flores”.

Esta investigación se divide en cinco secciones, las tres primeras van en relación con la parte teórica, que explica la base del tema referente al salario mínimo, tanto en Chile, como en el mundo, a las pymes, sus ventajas y desventajas, la microempresa estudiada y las variables que afectan al rubro de la agricultura, como lo es el cambio climático y la migración interna.

La cuarta sección presentará los datos del estudio de la pyme, como los costos, la utilidad del ejercicio, también un análisis del punto de equilibrio, tanto en las unidades, como en las ventas, asimismo se calculará las horas hombre para comparar el aumento que se registra con un reajuste en el salario mínimo. Es en esta sección, donde realmente se verá el impacto del reajuste en el sueldo mínimo en una microempresa chilena.

Por último se mencionarán las diversas conclusiones encontradas, respecto a las investigaciones realizadas en las secciones anteriores, dando a conocer las consecuencias y la eficiencia de reajustar el salario mínimo cada año.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Historia del Sueldo Mínimo

En el año 1936, la Ley N° 6020 ocupó el concepto de sueldo vital para empleados del sector privado, éste sería el sueldo necesario, para satisfacer las necesidades indispensables para la vida del trabajador. Posteriormente en el año 1953, se estableció un régimen de ingreso mínimo, para los obreros de la agricultura, siguiendo en el año 1956, con la creación de este salario para el sector industrial y comercial.

En un inicio, la cobertura del sueldo mínimo fue parcial, para luego, a fines del año 1973, pasara a ser aplicable, a todos los trabajadores dependientes del sector privado y público del país, esto llevó a que desapareciera el sueldo vital y el ingreso mínimo obrero, para que así, este fuera el mismo para todos.

Hoy en día, en Chile, se denomina ingreso mínimo mensual, sin embargo, hay una propuesta de Monseñor Goic, que está en debate, que es la de establecer un salario ético, no mínimo justamente, de \$250.000, un sueldo con el cual, un trabajador y su familia puedan vivir dignamente.

Así ha pasado de tener distintos nombres, pero el significado siempre ha sido el mismo, refiriéndose continuamente a que los trabajadores y sus familias tengan lo necesario para vivir dignamente.

1.2 Sueldo Mínimo

Según la Real Academia Española el salario es denominado como, “la cantidad de dinero, con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”¹, también se refiere al salario mínimo diciendo que es “el salario que establece la ley, como retribución mínima para cualquier trabajador”.²

El ingreso mínimo mensual, es el monto mensual mínimo de la remuneración, por una jornada ordinaria de trabajo, que no puede exceder las 45 horas semanales, es fijado por ley, por el Congreso, en base a una propuesta del gobierno, acordada con representantes de empleadores y los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo concibe al sueldo mínimo como, “el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender... es el salario

¹ Real Academia Española [en línea] <<http://lema.rae.es/drae/?val=salario>> [Consultado: el 20 de abril de 2013]

² Ibid

que en cada país tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales u otras apropiadas”³.

La idea de establecer un salario mínimo, sería asegurar a las personas más vulnerables, así ayudar al desarrollo económico de los más pobres. Pero asegurar qué, principalmente que no se les pague lo suficiente para subsistir, y que el empleador pueda explotar económicamente al empleado. Esto último, atendiendo al escaso poder de negociación salarial del trabajador de bajos ingresos, enfrentado individualmente, y que puede fijar su remuneración, en el límite inferior del rango posible de remuneraciones.

Ya vimos anteriormente, que la noción de fijar un salario mínimo mensual, es para determinar un nivel mínimo, con el cual, las personas puedan vivir dignamente, sabemos también, que a medida que pasan los años, el costo de la vida va aumentando, entonces al reajustar cada año el salario mínimo, se aseguraría a la gente más vulnerable, al mismo tiempo, es una justa compensación por la labor realizada, así el arduo trabajo que se hace en las propuestas, sobre los reajustes, hasta ahora ha sido eficiente.

Ahora, entrando a las cifras, nos encontramos con Encla (2011)⁴ que es una encuesta, sobre condiciones de trabajo, que aplica el Departamento de Estudios

³ OIT: Informe Mundial Sobre Salarios (2009) < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_116502.pdf > [consultado el 20 de abril de 2013]

de la Dirección del Trabajo. Los datos recopilados, indican que en las empresas encuestadas existían, en el año 2011, 398.272⁵ empresas con cinco o más trabajadores que percibían el salario mínimo. Cabe destacar, que las organizaciones encuestadas son formales con cinco o más trabajadores, cuyas relaciones laborales están regidas por el Código del Trabajo.

Según Fundación SOL (Sociedad de Observadores Laborales, 2013), que es una institución sin fines de lucro, que realiza investigaciones sobre el mundo del trabajo en Chile, actualmente cerca de 900.000⁶ trabajadores/as dependientes reciben el salario mínimo o menos.

Hay que recalcar también, que según datos aportados por FMI (Fondo Monetario Internacional) Chile es el tercer país, con salario mínimo más alto, dentro de los países latinoamericanos de la región. Sin embargo, es de conocimiento común que comprar un kilo de pan en Chile, no es lo mismo que comprar uno en Brasil o Bolivia. Ello significa, que el salario mínimo representa un distinto poder adquisitivo en cada país. Por esta razón, no es posible comparar los sueldos mínimos con el mismo parámetro.

⁴ Encuesta Laboral 2011

⁵ Encla, Capítulo 4: Remuneraciones (2011) < http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf > [consultado el 2 de junio de 2013]

⁶ Fundación Sol (Sociedad de Observadores Laborales) [en línea] < <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/03/Panorama-Salario-M%C3%ADnimo-2013-Final.pdf> > [consultado el 2 de junio de 2012]

Haciendo alusión a lo anterior y fijándonos ahora en el poder adquisitivo, Chile pasa de un tercer lugar, a un sexto lugar. Es decir, los trabajadores chilenos que reciben el sueldo mínimo, pueden comprar más que los trabajadores con sueldo mínimo en Brasil y Bolivia, y apenas más que Uruguay y Perú. Por lo tanto, estaríamos hablando del salario mínimo real que recibe cada empleado, y el que se expuso en el párrafo anterior, se trataría del ingreso mínimo nominal.

1.2.1 Evolución del Salario Mínimo

Respecto de la historia legal del salario mínimo, podemos señalar que el Decreto con Fuerza de Ley N° 178, de fecha 13 de mayo de 1931, del entonces Ministerio de Bienestar Social, conocido con el nombre del Código del Trabajo, establecía en sus artículos 43 y 44:

Art. 43. En las industrias en que esté determinado el salario mínimo no se podrá estipular una remuneración inferior a él, y el obrero que recibiere un salario inferior al mínimo fijado, tendrá derecho a reclamar el saldo.

Art. 44. Se entenderá por salario mínimo, aquel que no sea inferior a los dos tercios ni superior a los tres cuartos del salario normal o corrientemente aplicado en la misma clase de trabajo, a los obreros de

las mismas aptitudes o condiciones, y en la ciudad o región en que se ejecute⁷.

Desde ahí, mediante diversas leyes y decretos, requiriendo distintos juicios para su fijación, este ingreso mínimo mensual, ha sido una herramienta de política pública, aunque sus relativos niveles varíen año a año.

En los años siguientes, pero sobre todo en los años setenta y ochenta, el salario mínimo estuvo en peligro de que se eliminara, por las elevadas tasas de desocupación, ya que el sueldo mínimo estaba a niveles reales altos, esto hizo que a la gente le costara aún más encontrar trabajo. De esta manera se produjo un deterioro gradual del poder de compra del salario mínimo entre 1981 y 1986, los años más duros del período de ajuste, situación que se comienza a revertir recién en la segunda mitad de los ochenta.

A partir de esa fecha, coincidiendo con la normalización del mercado del trabajo y con la rebaja paulatina, pero metódica, en la tasa de inflación, se produce la ampliación sostenida del poder de compra del salario mínimo.

⁷ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile [en línea] < <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4941> > [Consultado el 5 de Mayo de 2013]

1.2.2 Fijación del Salario Mínimo

En primer lugar Chile suscribió el convenio 131 y el Acuerdo 134, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos acuerdos exigen a los países que firman, a establecer salarios mínimos, definiendo objetivos y criterios para su determinación.

Refiriéndose a los objetivos para la fijación del salario mínimo, según ésta organización, son eliminar la pobreza y asegurar la satisfacción de necesidades de todos los trabajadores y sus familias. Ahora acerca de los criterios para estipular este ingreso mínimo, serían incorporar el costo de la vida, los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Además, cabe destacar, que no hay un mecanismo establecido para fijar el salario mínimo, aunque en los últimos 20 años, ha existido un acuerdo implícito de que el reajuste incorpore una compensación por inflación y productividad laboral, y además, alguna recuperación real adicional.

El valor del ingreso mínimo mensual de este año se ha acordado en \$210.000 para los trabajadores mayores de 18 años y hasta los 65 años. Para los mayores de 65 años y para los trabajadores menores de 18 años el monto quedó en

\$156.770 y el que se emplea para fines no remuneracionales quedó fijado en \$135.463. Respecto de los trabajadores de casa particular, es del caso señalar que a contar del 1º de marzo de 2011, su monto es igual al 100% del ingreso mínimo mensual⁸.

Cabe señalar, aunque no es tema de éste trabajo, pero es un asunto significativo, al cual hay que prestar atención, la importancia de decidir sobre la debida reajustabilidad de los sueldos, para que los trabajadores puedan enfrentar las obligaciones a las que están sujetos refiriéndonos a la salud, AFP, hipoteca, etc.

1.3 Pymes

En ésta parte nos referiremos a las empresas de menor tamaño, es decir, micro, pequeñas y medianas empresas, haciendo énfasis a sus características y al cómo se definen cada una de ellas, aludiendo también a sus ventajas y desventajas dentro del entorno empresarial.

⁸ Dirección del Trabajo [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60141.html>> [Consultado el 10 de Septiembre de 2013]

1.3.1 Definición

Las empresas se definen categorizándolas según sus ventas en UF:

- Ventas entre UF 1 y UF 2.400, categoría “MICRO”.
- Ventas entre UF 2.401 y UF 25.000 categoría “PEQUEÑA”.
- Ventas entre UF 25.001 y UF 100.000 categoría “MEDIANA”.
- Ventas mayores a UF 100.001 categoría “GRANDE”.

También hay otra forma que es aludiendo al número de trabajadores:

- De 1 a 9 trabajadores, categoría “MICRO”.
- De 10 a 49 trabajadores, categoría “PEQUEÑA”.
- De 50 a 199 trabajadores, categoría “MEDIANA”.
- De 200 y más trabajadores, categoría “GRANDE”⁹.

1.3.2 Características

Las empresas de menor tamaño se caracterizan por su gran heterogeneidad, desde el punto de vista de su estructura productiva y administrativa, presentando realidades muy diversas, desde empresas de una sola persona, es decir, trabajadores por cuenta propia a empresas de 199 ocupados. Estas empresas están presentes en casi todos los sectores de actividad económica, sin embargo,

⁹ Biblioteca del congreso Nacional [en línea] < <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/estatuto-de-las-pymes> > [consultado el 5 de Mayo]

el sector terciario del comercio, restaurantes y hotelería, los servicios financieros, empresariales, personales y sociales y el transporte son los que predominan.

1.3.3 Ventajas y Desventajas de las Pymes.

1.3.3.1 Desventajas

Sabemos que las empresas de menor tamaño, son mucho más frágiles que las empresas de gran tamaño, haciendo referencia a su nivel de ventas, en las que las empresas más pequeñas, no se caracterizan por tener grandes utilidades, por lo que cualquier factor externo, como lo son el PIB y el desempleo, o interno ya sea una mala administración, puede hacer que estas organizaciones desaparezcan.

1.3.3.2 Ventajas

Las empresas de menor tamaño cumplen un rol fundamental en el desarrollo y la formación de los sectores medios y bajos del país principalmente generando empleos. En Chile, hoy en día, la gente se está atreviendo a emprender, instituciones como CORFO, Fondo Esperanza, Sercotec, y muchas otras que están ligadas a instaurar e introducir empresas a los mercados, ayudándoles con financiamiento, como microcréditos, capacitaciones para saber cómo administrar

el negocio, y no caer en errores que pueden llevar a la destrucción de una empresa, hay que decir que se está velando por proteger a éstas compañías y además, para que se vayan formando y fundando más, así sigan con su labor tan importante.

El aporte de las pequeñas empresas, no es menor, comparándolas con empresas grandes. Quedando claro que hay que preocuparse de las dos partes, ya que son un gran aporte en la economía del país, por lo que al hacer reformas se debe ver que tanto es el impacto que se tendrá, aludiendo más a las pequeñas empresas, pues cualquier cambio puede hacer que éstas quiebren, por lo tanto, afectar a las cifras de desempleo del país.

1.4 Pyme Productora y Distribuidora de Flores

En este estudio se trabajará con una pyme que produce y distribuye distintos tipos de flores.

1.4.1 Historia de la Pyme

Esta Pyme productora y distribuidora de flores, nació hace ya más de 20 años, es una empresa familiar, Don Ángel Díaz, trabaja con un hijo, un sobrino y un hermano, a los cuales les paga el sueldo mínimo.

Esta empresa está ubicada en Hijuelas, Quinta región interior, más conocida como la “Capital de las Flores”, por ser una comuna con mayor porcentaje de producción de flores en el país, de hecho, prácticamente, la mitad de las flores producidas en Chile, tienen origen en esta ciudad.

La empresa familiar, vende a minoristas en el mismo lugar en que produce, es decir, venta directa, también utiliza la promoción de ventas, es decir, hace descuentos a mayoristas.

En la parte de distribución, hace distribución directa, es decir, que el producto pasa directamente al consumidor, pero también utiliza la distribución intermedia en que el producto pasa a un minorista y de éste al consumidor, ya que, la empresa vende principalmente el producto en Santiago y en Valparaíso, más específicamente en el cementerio de Playa Ancha, ahí es donde tiene a sus más fieles clientes, que todas las semanas les compran los diferentes productos.

Dentro de las flores que venden, están los crisantemos de variedades, alelíos, gladiolo, siempreviva o también llamada flor de paja, reinas, japonesa. Flores muy cotizadas.

Las ventas varían en el año, ya que se vende más en fechas precisas, como es en el día de la mamá, y el primero de noviembre, que es en donde más se regalan

flores o se llevan al cementerio, eso no quiere decir, que en los otros meses no se venda, sino que la venta es moderada.

En este estudio, sólo se tendrá en cuenta las ventas en el cementerio de Playa Ancha para hacer una investigación más personalizada, sabremos el impacto del aumento en el sueldo mínimo en las utilidades de la empresa.

1.4.2 Culturizando...

El por qué la empresa tiende a vender más flores en el cementerio de Playa Ancha, se basa por la cultura que hay en las personas de ir a dejar flores a los muertos.

Al parecer, todo indica, que el origen de esta costumbre se remonta a la antigüedad, en que los difuntos eran mostrados a todos durante varios días, con el propósito de ser velados y pedir por sus almas.

Así en ese entonces, no había técnicas de embalsamiento o no estaban al alcance de todos, por lo que los cuerpos (que estaban al aire libre), se descomponían y segregaban un olor desagradable, sobre todo cuando había días, en que las temperaturas eran más altas.

La idea de la gente o de los familiares era disimular ese hedor, entonces, se quemaba incienso y se cubría al muerto con todo tipo de flores, lo que obviamente perfumaba el ambiente y hacía más ameno el acto de velar al difunto.

Con el transcurrir de los años, la costumbre de llevar flores a los muertos permaneció y se consolidó, no sólo durante el tiempo en que se vela y entierra al fallecido, sino también como muestra de afecto y cariño a la persona, aunque ya haya muerto, y además en días específicos como el primero de noviembre.

1.4.3 Mercado Nacional e Internacional de las Flores

Comenzando con el negocio internacional, está Holanda, el mayor productor de flores del mundo, dedica más de 10.000 hectáreas al cultivo, con ganancias cercanas a los US\$4 billones anuales, es decir, un negocio rentable. Cabe destacar que la floricultura en este país, al igual que en países desarrollados, es intensiva en tecnología, más que en mano de obra, ya que el país hace inversiones en investigación, para así poder tener sistemas mucho más modernos, en los cuales las flores se puedan producir en mejores condiciones.

Acá en el continente el mayor productor es Colombia, pero enfocándonos en Chile, al igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, la producción de flores es más para el consumo interno, aunque hay algunos casos en que

empresas se dedican al negocio internacional, es así como Pacific Flowers S.A, se convirtió en la principal organización exportadora de flores en el país.

Refiriéndonos a la mano de obra, es intensiva, lo que nos diferencia de Holanda u otros países más desarrollados, ya que la producción de flores, en todos sus procesos, ya sea plantar o sembrar, desinfectar, regar y todo lo referente al cuidado y mantención de la flor es hecha por los trabajadores, hasta que esté lista para cortar y posteriormente comercializar. En Chile no se necesita mano de obra calificada para este trabajo. Asimismo, hay que recalcar, que hoy en día, la fuerza de trabajo en este sector, cada vez va disminuyendo, porque es un trabajo rudo, muy sacrificado y mal pagado, por lo que los jóvenes prefieren estudiar que seguir el camino de sus padres y trabajar en la agricultura.

Por lo visto, se está empezando a dejar al descubierto el impacto en las pymes al momento de reajustar el sueldo mínimo. Cabe destacar también, la importancia de la estructura de costos que puedan tener las pequeñas empresas, dependiendo si son intensivas o no en mano de obra, será el impacto que se tendrá, lo cual, se verá a continuación.

CAPÍTULO II: SALARIO MÍNIMO EN EL MUNDO

2.1 Evolución del Salario mínimo en el Mundo.

Estudios realizados por la Organización Internacional del trabajo (2009) entre 2001 y 2007¹⁰, periodo donde se ha notado una aplicación más intensa de las políticas de salario mínimo, tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo. Es en este periodo donde más del 70% de los países han aumentado los salarios mínimos, en promedio un 5,7% en términos reales, es decir, ajustados según la inflación¹¹.

Además, otro factor que hace alusión a la importancia de los sueldos mínimos, es que ha aumentado el número de países que han ratificado el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos núm. 131 o el Convenio sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos núm. 26.

El valor que en los últimos años se le ha dado al salario mínimo, se debe a diversos acontecimientos económicos y sociales. Teniendo como principal motivo el crecimiento económico que han enfrentado muchos países.

¹⁰ Ver anexo 1: Evolución de los salarios mínimos medios de distintas regiones del mundo.

¹¹ OIT: Información Actualizada sobre la Evolución del Salario Mínimo (2009)

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_101714.pdf>

Destacar también que los salarios mínimos se consideran como una herramienta de política eficaz para abordar los bajos salarios, la pobreza y la desigualdad de ingresos en los distintos países.

A pesar que ahora se está considerando más relevante el sueldo mínimo, aún en términos absolutos siguen siendo bajos. En más del 50% de los países el salario es inferior a 250 dólares por mes y el 80% tiene un sueldo inferior a los 500 dólares por mes y sólo el 10% de los países supera los 1000 dólares de ingreso mínimo por mes¹².

Las diferencias que se dan entre los salarios mínimos en los países, se deben al nivel de desarrollo económico. Otro factor, con el cual un país puede comparar el salario mínimo, es el PIB per cápita, es decir, con su propio nivel de desarrollo económico. En el plano mundial, el país en posición mediana, el ingreso mínimo está fijado aproximadamente a 48% del PIB per cápita¹³.

Se ha demostrado también, que los países con salarios mínimos más altos son también los países, en los que se observa una reducción de la desigualdad.

¹² OIT: Información Actualizada sobre la Evolución del Salario Mínimo (2009)
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_101714.pdf>

¹³ Ibid.

Con respecto a las repercusiones que puede tener un aumento en el salario mínimo, los estudios de la OIT (2009), dicen que si el aumento no es tan alto las consecuencias serían insignificantes, y es poco probable que se desencadene la inflación o el desempleo masivo. Sin embargo, como ejemplo de una mala decisión respecto a este tema, está el caso de Hungría quien en el periodo 2000-2001 decidió doblar el ingreso mínimo, lo que dio lugar a un gran número de despidos y quiebras especialmente entre las pymes. En esta situación las derivaciones son extremas e irregulares y los efectos son negativos. Este escenario ocurrió porque el gobierno decidió unilateralmente subir en ese porcentaje los sueldos mínimos, sin consultar a los interlocutores sociales¹⁴. Lo que deja claro la importancia de estos últimos, ya que manejan más el tema, ayudando así a fijar el sueldo mínimo y lo importante que sea conveniente para todos.

Así, para que la fijación del sueldo mínimo sea satisfactoria va a ser necesario que se paguen efectivamente los salarios y esto debe ir de la mano, con la eficacia del mecanismo de aplicación, las sanciones para los infractores y la indemnización adecuada a los trabajadores cuyos derechos han sido vulnerados. También agregando la participación activa de los interlocutores sociales, tanto en el diseño, como en la implementación de los regímenes de aplicación del salario mínimo, siendo fundamental su participación.

¹⁴ Organizaciones representativas de empleadores y trabajadores

Hay un reciente informe Doing Business 2013, del Banco Mundial, que muestra los diferentes salarios mínimos de algunos países, este estudio demuestra las diferencias abismantes entre unos y otros. El país sudamericano con salario mínimo más alto es Argentina con US\$ 508, seguido de Chile con US\$ 394 y en tercer lugar Brasil con US\$ 342, es decir, cerca de doscientos setenta mil pesos chilenos. Con respecto al mundo en Estados Unidos, el salario mínimo es de US\$1245, alrededor de setecientos mil pesos chilenos, muy desiguales a los de América latina¹⁵.

Se puede observar que hay bastante diferencia entre algunos países, esta disconformidad se debe a las diferencias entre los distintos mecanismos institucionales, mediante los cuales, se determinan los niveles de salarios mínimos, además influyen también los riegos que cada país crea más importante.

2.2 Normas Internacionales Relacionadas con los Salarios Mínimos¹⁶.

Hay muchos convenios y normas que la Organización Internacional del trabajo recomienda a los países que estén interesados en dar una mejor calidad de vida a los trabajadores y a sus familias, sobre todo a los más vulnerables, como:

¹⁵ Ver tabla 1: Salarios Mínimos en el Mundo

¹⁶ OIT: Información Actualizada sobre la Evolución del Salario Mínimo (2009)

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_101714.pdf>

- Normas sobre protección de los salarios: Aquí está incluido el convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85 sobre la protección del salario, 1949, y al convenio núm. 173 y la Recomendación núm. 180, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.
- Normas sobre la protección y discriminación en materia de salarios: En esta categoría corresponde mencionar al Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90, sobre la igualdad de remuneración, 1951, y al Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 sobre la discriminación (empleo y profesión), 1958.
- Normas programáticas de la OIT que guardan relación con los salarios: En este grupo están, la parte V del Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947, núm. 82, al Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 núm. 117, que prevé la fijación de salarios mínimos por vía de contratos colectivos, a falta de ellos, el convenio anuncia la determinación de tasas mínimas por métodos que aseguren la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o sea interlocutores sociales y por último, al Convenio núm. 94 y la Recomendación núm. 84 sobre cláusulas de trabajo, 1949. Este último quiere decir que los contratos celebrados deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados, salarios, horas de trabajo y demás condiciones de empleo no

menos favorables que las establecidas en virtud de contratos colectivos o por medio de legislación nacional.

- Normas Sectoriales: Algunas normas sectoriales también contienen disposiciones relativas sobre los salarios mínimos. Están en este grupo el Convenio sobre plantaciones, 1958 núm. 110, que trata sobre el tema en sus artículos 24 y siguientes, también tres Convenios marítimos sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1946 núm. 76.
- Por último y la categoría más importante son las Normas en materia de salarios mínimos: Dentro de este grupo se estable el convenio núm. 26 y la Recomendación núm. 30, sobre los métodos de fijación de salarios mínimos, 1928, el Convenio núm. 99, y la Recomendación núm. 89 sobre los métodos de fijación de salarios mínimos, (agricultura), 1951 y el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. También hay que tener en cuenta los convenios sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 núm. 98 y sobre la negociación colectiva, 1981 núm. 154, ya que uno de los principales objetivos de la negociación colectiva es la fijación de los salarios.

Además de estos convenios y recomendaciones, se debe incluir diferentes normas adoptadas en foros internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1948, esta declaración dice que toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, tanto al trabajador como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. También está el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, asimismo adoptado por la ONU, en 1966, este pacto proclama el derecho a una remuneración mínima que proporcione a todos los trabajadores condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias.

A nivel regional también hay documentos que se refieren al tema, como la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y la Carta Social Europea, adoptada por el Consejo de Europa; mientras que la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada por la Unión Europea, formula el principio de la justa remuneración.

2.3 Convenios número 26, 99 y 131.

Entrando en más detalle en los convenios más representativos que influyen en las políticas del salario mínimo, el Convenio número 26, 99 y 131.

El Convenio número 26 es el más antiguo de todos, este obliga a establecer métodos de fijación de salarios mínimos en industrias o partes de industrias en donde exista un política eficaz para la fijación de estos sueldos mínimos, por medio de contrato colectivo u otro sistema y en que los salarios sean excepcionalmente bajos. Este convenio abarca a las industrias de transformación y al comercio, pero no se aplica a la agricultura, por este motivo es que se estableció, en 1951, el convenio núm. 99, que obliga a adoptar métodos para la fijación de tasas mínimas de salarios, para trabajadores de empresas agrícolas y en ocupaciones a fines.

El convenio núm. 26 deja varias lagunas que el convenio núm. 131 trata de completar, el que obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. Según este convenio, la autoridad de cada país, determina los grupos de asalariados que deben quedar cubiertos por el sueldo mínimo, mientras el Convenio núm. 135 que lo complementa, dice que debieran ser los menores que no queden cubiertos por el salario mínimo. Por ejemplo acá en Chile, los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años y el que se emplea para fines no remuneracionales, no quedan cubiertos por este salario.

Con respecto a las obligaciones y métodos de aplicación, el Convenio núm. 26 obliga a establecer métodos de fijación de salarios mínimos, pero no obliga a

establecer uno en particular, cada Estado es libre de determinar cómo fijara los ingresos mínimos. Para ayudar, la Recomendación núm. 30 menciona algunos de estos métodos, entre los cuales figuran comités de fábrica para cada industria separada, comités de fábrica para grupos de industria y tribunales de arbitraje.

2.3.1 Obligaciones que establece el Convenio núm. 26:

- a) La obligatoriedad de las tasas de salarios, las que no pueden disminuirse por acuerdo individual, aunque sí podrían reducirse por medio de un contrato colectivo.

- b) La aplicación de un sistema de control y de sanciones para asegurar que se conozcan las tasas y que no se pague por debajo de ellas.

- c) El derecho de todo trabajador a quien se le hubiese pagado salarios inferiores al mínimo, a recuperar la diferencia.

Ahora refiriéndose al Convenio núm. 99, dice que los Estados ratificantes están obligados a establecer o conservar métodos adecuados, que permitan fijar tasas mínimas de salarios en la agricultura, algunas diferencias de este convenio con el número 26, sería por ejemplo, que permite el pago parcial del salario mínimo en especies, en los casos de que esta forma de pago sea

deseable o de uso corriente. La Recomendación núm. 99 sobre los salarios mínimos en la agricultura agrega a la Recomendación núm.30, la conveniencia de investigar las condiciones en la agricultura y actividades a fines.

2.4 Métodos de fijación

Los métodos de fijación contenidos en algunos Convenios son los siguientes:

- a) Salarios mínimos fijados por negociación colectiva: Esta es importante cuando se negocia colectivamente a nivel de industria y el convenio colectivo abarca a grandes sectores económicos. Algunos países que utilizan este método son: Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia, Noruega, Suecia y Japón.

- b) Salarios Mínimos fijados por Ley o por Decreto: Dentro de los países que usan este método son: Canadá, Estados Unidos, Chile, Israel y Luxemburgo, en donde el salario mínimo se fija por Ley, o Argentina, España, Francia, Países Bajos y Portugal, donde se establece por decreto.

- c) Salario Mínimos fijados por un órgano tripartito, con competencia territorial: A diferencia del método anterior, en este siempre tiene parte el gobierno o

el órgano legislativo, en este método el sueldo mínimo es fijado directamente por un órgano de composición tripartita. Algunos países que lo utilizan son: Colombia, México.

- d) Salarios mínimos fijados por consejos de salarios o juntas de salarios de competencia sectorial: Es el método más antiguo, ha ido desapareciendo mediante pasa el tiempo, en Europa sólo Irlanda lo utiliza, en donde existen consejos de salarios en quince sectores, en América Latina, el país en el que prevalece es Uruguay, pero la experiencia de los últimos años dice que está cayendo en desuso, pues está siendo reemplazado por la negociación colectiva. Hay otros países en que aún prevalece el método como Malasia y Sri Lanka.
- e) Salarios mínimos fijados por laudos arbitrales: Este sistema funciona jurídicamente como un mecanismo de solución de conflictos, pues el tribunal de arbitraje tiene la facultad de emitir un laudo (resolución) a falta de un acuerdo, en una negociación colectiva. Por ejemplo, en Australia existe un tribunal arbitral a nivel federal y tribunales análogos a nivel de cada estado federado, en América Latina, Brasil es quien lo utiliza.
- f) Salarios mínimos fijados por otros medios, por ejemplo judiciales: Sería en este caso fijar un salario mínimo por medio de una condena judicial. Por ejemplo en Italia, hay un Código Civil que confiere a los jueces la facultad

de fijar el sueldo mínimo para los trabajadores no cubiertos por contratos colectivos, mientras en Alemania los tribunales pueden determinar si el sueldo es moralmente inaceptable y fijar ellos mismo el salario que estimen conveniente.

2.5 Salario mínimo en Chile y las Pymes.

Un estudio de Imagina Chile y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2013)¹⁷, muestra un análisis completo sobre salarios mínimos.

En este estudio, se sacan interesantes conclusiones, en primer lugar, con respecto a las pymes que pagan el sueldo mínimo, se encuentra que en las microempresas el 35% de los trabajadores recibe el salario mínimo, en las pequeñas un 27%, medianas un 13% y las grandes un 10%, donde se ve el abismo que hay entre las microempresas y las grandes empresas¹⁸.

También hay otras variables que afectan y llevan a que las personas sean remuneradas con el sueldo mínimo. Por ello se da a conocer que el 7% de los

¹⁷ Llamado "Salario Mínimo: Caracterización y Comparación Internacional".

¹⁸ Datos sacados de Segunda Encuesta Longitudinal de Empresas 2011, del Ministerio de Economía.

trabajadores dependientes recibe el salario mínimo, mientras que el 25% lo tienen los empleados domésticos¹⁹.

Además, se agrega que el salario mínimo mayoritariamente es recibido en el grupo de trabajadores donde tienen menos educación, en este caso un 27% de los empleados sin educación y con educación básica reciben 1,25 salarios mínimos o menos, mientras que un 3% de los trabajadores con educación superior se les remunera por dicho valor.

Analizando el tema por edades, se muestra que los trabajadores más jóvenes y los adultos mayores presentan un elevado porcentaje con el salario mínimo. En el caso de los jóvenes se puede explicar por la poca experiencia y en el caso de los de mayor edad se debe a que ya no tienen las mismas habilidades que cuando eran más jóvenes para realizar diversas actividades. En este caso un 10% los menores de 25 años reciben el sueldo mínimo y el tramo de mayores de 65 años aumenta a un 12%.

Con respecto a la disparidad entre hombres y mujeres, hay una mayor proporción de mujeres que reciben el sueldo mínimo en relación con los hombres, explicado principalmente porque hay un mayor número de mujeres que trabaja en el servicio

¹⁹ Encuesta CASEN 2011.

doméstico. El 11% de mujeres trabajadoras remuneradas con el sueldo mínimo o menos comparado con el 6% de los hombres.

Referente a los quintiles de ingreso autónomo, se observa que la proporción de trabajadores que recibe el sueldo mínimo disminuye conforme aumentan los quintiles de ingreso, es así como un 24% de los trabajadores recibe el mínimo o menos en el primer quintil, y un 3% lo hace en el quinto.

Por último, el pago por salario mínimo por actividad económica, se muestra que los empleados que obtienen menos de 1,25 salarios mínimos se concentran un 22% en el sector del comercio, un 21% en agricultura, 11% en transporte, 10% en manufactura y un 8% en construcción.

CAPITULO III: PYME Y EL SECTOR DE LA AGRICULTURA

3.1 Uso intensivo de Mano Obra

En las pymes, es predominante el uso intensivo de mano de obra, esto quiere decir, que la mayor parte del proceso productivo es realizado por los trabajadores.

Este factor en las empresas de menor tamaño, es muy importante, ya que puede afectar enormemente, ya sea positivamente a causa de la alta generación de empleo, pero también por otro lado es una desventaja, ya que la pyme va a ser altamente dependiente de estos, si la productividad de los empleados es baja, también lo será la productividad de la empresa, si un trabajador no se presenta, entonces los otros deben esforzarse mucho más para poder realizar la tarea que el empleador les haya encomendado, entonces todo con respecto al capital humano afectará al rendimiento del negocio.

Cabe destacar también, que estamos en un mundo globalizado, es así como una serie de “revoluciones” han contribuido a cambiar el sector de la agricultura con el paso de los años, el primer cambio fue la mecanización, es decir, se agregaron distintos equipos que ayudan a la realización de diversas actividades del proceso productivo, en segundo lugar, fue la revolución química lo que contribuyó a controlar diversas plagas y pestes, pero siendo un causante del daño irreparable

al medio ambiente y por último la revolución ecológica, que dio lugar a mejorar la productividad gracias a mejoras genéticas, creando nuevas variedades de cultivos, y también facilitando la producción de ellos.

En cada paso del proceso productivo de la Pyme, ya sea plantar o sembrar, regar, desinfectar, cortar, embalar, distribuir, es indispensable el uso de la mano de obra, ya que no han llegado grandes avances tecnológicos o equipos que puedan sustituirlas, sólo ha habido algunos adelantos que son de ayuda para hacer el trabajo más liviano.

La mano de obra de la pyme productora de flores, no es calificada, es decir, que la fuerza de trabajo que desempeña un papel importante en la realización de las tareas diarias de producción, no requiere de habilidades técnicas específicas para ello. Añadiendo también, que en las pymes, por lo general la relación entre empresario y su fuerza de trabajo, no consta solamente de cuan calificados sean o que tan bien hagan el trabajo, sino que esto se mezcla con diversos valores, como lo son la fidelidad y confianza.

El que las pymes con regularidad tengan mano de obra no calificada, es una de las barreras que dificulta el crecimiento de la productividad y el desarrollo de estas empresas. Comparándose con otras regiones del mundo, América Latina tiene un

serio retraso en términos de acceso, cobertura y número de años de escolaridad que acumula la población a pesar de los últimos avances en esta materia²⁰.

Sin duda hay un factor que se agrega, que debe ser analizado para entender la baja productividad de las pymes. Esta se trata de la brecha que hay entre el sistema educativo y las competencias necesarias que son demandadas por el sector productivo. He aquí donde está el gran problema para encontrar fuerza de trabajo con las habilidades correspondientes, ya que estas no son entregadas en los colegios, además la alta tasa de deserción escolar, aumenta esta brecha, lo que bloquea el crecimiento de las empresas de menor tamaño.

3.2 Proceso Productivo

Para conocer más sobre la pyme, a continuación se presenta el proceso productivo de las diferentes flores que se producen²¹.

En primer lugar hay que tener claro que la tierra se prepara igual, tanto para el proceso de sembrar, como para el de plantar.

²⁰ Perspectivas Económicas de América Latina 2013: Políticas de PYME para el Cambio Estructural, OCDE y CEPAL

²¹ Ver anexo 2: Diagrama del proceso productivo

Para comenzar entonces, se debe mover la tierra con el arado, pudiendo hacerse con un tractor o con caballos, esto se realiza para que la tierra sea más fértil y con el mismo se preparan las hileras. Después de esto, se puede empezar a sembrar o plantar.

La producción de flores por semilla se hace de la siguiente manera:

Al principio, se riegan las melgas o surcos y se deja posar de 6 a 8 días para luego sembrar, después del sembrado se vuelve a regar, siendo importante que la tierra se mantenga húmeda hasta que la semilla germine. Después que la semilla brotó, el riego se aleja, dependiendo del terreno si es húmedo o seco y también dependiendo del clima de la zona.

Las flores que se producen por semilla son las siguientes:

- Clavelina japonesa: se produce todo el año dependiendo del mes que se quiera cosechar. El proceso desde que se siembra dura alrededor de 5 o 6 meses y la cosecha dura entre 2 a 3 meses en invierno y en verano es más rápida por las altas temperaturas.
- Reina Luisa: se siembra dependiendo del mes que se quiera cosechar, la flor se demora en estar lista para el corte alrededor de 6 a 8 meses.

- Alelí: Se demora en estar lista para cosechar entre 5 y 6 meses.
- Siempre viva: esta semilla a diferencia de las otras se hace a través almácigo o cancha y luego se replanta en hileras o surcos. El almácigo para cosechar en invierno se hace en diciembre. Esta semilla se puede cosechar todo el año.

Las semillas se obtienen de las flores que no se venden y en el caso del alelí se puede obtener en el mercado.

La producción de flores por planta se hace de la siguiente manera:

En la pyme, la única flor que se produce de esta manera es el crisantemo, y éste se reproduce por esquejes de plantas madres, mantenidas bajo condiciones especiales para inhibir la formación de botones finales.

Cuando los esquejes estén listos, es decir, de unos 8 o 10 cm de longitud se sacan con raíz y todo, para así plantarlos donde sea adecuado.

La planta da varios botones, por esto, cuando ya están maduras se deben desbotonar, o sea dejar el tallo con un solo botón, para que se dé una sola flor, es sólo en algunas variedades de crisantemos.

Hay que agregar también al proceso productivo, el uso de desinfectantes, estos pueden ser insecticida para las plagas, herbicidas para la mala hierba y fungicida para los hongos.

En el caso de los insecticidas por lo general se aplican cada 15 días, pero va a depender, ya que se deben ir revisando las flores regularmente, si se ve que estas se están infectando entonces el uso se debe hacer con más regularidad. En el caso de los herbicidas se emplean una vez antes de que la semilla germine, ya que, al aplicarse en ese momento el veneno mataría también a la planta. Y por último el fungicida se echa más alejado que los insecticidas, por lo general, una vez al mes, pero también va a depender de la planta y si se ve que está contrayendo algún hongo, se deberá hacer de manera más regular.

Para finalizar el proceso se corta la flor, se amarra en docenas, es decir, doce ramos y se comercializa en el Cementerio de Playa Ancha.

Como se puede ver, después de analizar el proceso productivo, el rol que cumple la mano de obra es muy importante para cada paso del proceso. Y queda comprobado que ésta pyme es intensiva en capital humano.

3.5 Migración Interna: Del campo a la ciudad.

Desde tiempos remotos, se ha generado la migración interna, especialmente del campo a la ciudad, conociéndose como proceso de urbanización, en el que personas de las áreas rurales migran hacia las zonas urbanas, por motivos de búsqueda de empleo, o de un trabajo mejor remunerado, también buscando mejor calidad de servicios sanitarios y educativos, y una mayor diversidad de estilo de vida y entretenimiento. En el censo de 2002, se estableció que el porcentaje urbano de la población total es de 66,4% y la población rural de un 13,4%, disminuyendo respecto al censo de 1992 que fue de 16,5%, lo que significa un movimiento de 181.674 personas durante el periodo intercensal²².

La migración interna ocurre cuando existen desigualdades socioeconómicas dentro de un país, es decir, las migraciones internas serían directamente proporcionales al nivel de heterogeneidad de la nación.

Las personas prefieren las ciudades más pobladas como la región Metropolitana, V y VIII. Sin embargo, el atractivo de estas ciudades ha ido disminuyendo, ya que el costo de vida aumenta a medida que incrementa la población. Según el censo

²² Cifras Instituto Nacional de Estadísticas (INE): [en línea] Censo 2002 <
<http://www.ine.cl/cd2002/sintesisencensal.pdf>> [consultado el 8 de octubre de 2013]

del 2002 cuatro de las 13 regiones del país destacan por su transformación de regiones de “expulsión” a de “atracción”²³.

Estos dos últimos se refieren a saldos migratorios negativos (expulsión) y los saldos positivos (atracción), las ciudades que presentan este último son la IV, VI, X y la II. En el censo de 2002 las regiones con mayor número de inmigrantes son la región Metropolitana, la V y la VIII con un total de 400.058. Respecto a los emigrantes, las regiones Metropolitana, V y VIII, también son las de mayor expulsión con 409.840 personas²⁴.

Se presencio también que desde las regiones VIII, Metropolitana, III y XII, en conjunto, salieron poco más de 41.000 personas, de las que llegaron a vivir a ellas. Las regiones VII, IX y XI también presentaron, en conjunto, un saldo negativo de -3.801.

Cuando se habla de migración neta²⁵, se intenta explicar el balance que existe entre la inmigración y la emigración en un determinado lugar, en este caso las distintas regiones ya nombradas anteriormente. También se menciona la migración neta negativa, refiriéndose a una disminución de la población de la ciudad en cuestión, cuando es positiva la población aumenta.

²³ Cifras Instituto Nacional de Estadísticas (INE): Censo 2002 [en línea]
<<http://www.ine.cl/cd2002/sintesisencensal.pdf>> [consultado 8 de octubre de 2013]

²⁴ Ibid.

²⁵ Migración Neta = Número de Inmigrantes – Número de emigrantes

Cifras Latinoamericanas, confirman que aún existe la migración del campo a la ciudad, derribando mitos como que llegado un momento, se produciría una contra urbanización, es decir, la migración de la ciudad al campo.

Hay que destacar, que la migración es menos cuantiosa, y ya no es la fuente principal del crecimiento de la población urbana, lo que se explica por el avance de la urbanización, viniendo con ello, el deterioro de la calidad de vida, como aumento de la contaminación e incremento en el costo de vida.

Hijuelas, ciudad donde se establece la Pyme estudiada, es una más de las localidades rurales, con un poco más de 16.000 habitantes, en donde se está produciendo la emigración de la población, en este lugar la mayoría de la gente se dedica a la agricultura, especialmente a la producción de flores, por lo que es llamada también, “Capital de las Flores”. Años atrás, el rubro de la agricultura era pasado de generación en generación, así los niños desde pequeños iban conociendo el trabajo en la tierra. Hoy en día los jóvenes, buscan otras oportunidades, fuera de la ciudad, generalmente se van a estudiar a otras ciudades, en zonas cercanas, por ejemplo Valparaíso o San Felipe, además, las facilidades que hay para estudiar en la educación superior ayuda a esto, después ya nunca regresan y buscan empleos en otros lugares. Por este motivo la fuerza de trabajo ha ido envejeciendo y ya no hay gente para relevarlos en los cargos y puestos de trabajo en esta particular cadena de valor de la agricultura chilena.

Es así, como por obligación, la agricultura ha tenido que ir a la par con el mundo globalizado, e incorporar nuevas tecnologías, o sea más capital y/o activos físicos, para contrarrestar la falta de fuerza laboral, consecuencia de la poca motivación que hay para trabajar en el campo.

3.6 Cambio Climático

Hoy en día, está muy presente el tema del cambio climático, todos se dan cuenta, que ya se están notando diferentes variaciones atmosféricas y que están afectando profundamente, sobre todo al sector de la agricultura, pero nadie está liderando efectivamente medidas para mitigar los efectos de este natural proceso.

La agricultura depende de factores climáticos como la temperatura y las precipitaciones. Sí, se sabe por distintas investigaciones como la de la Comisión Europea (1997), las temperaturas aumentarán para el año 2050, en 1,5°C, y que para el año 2100 habrán aumentado entre 1,0 y 3,5°C.

En Chile no existen estudios que midan el impacto que estos incrementos de temperatura podrían provocar. Se sabe que el escenario podría ser muy complicado, ya que el sector agropecuario, según la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), genera alrededor del 6,5% del producto interno bruto,

emplea a 11,6% de la fuerza laboral (INE, 2006) y genera el 18% de las exportaciones nacionales (Banco Central, 2006).

Estudios de la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA, 2006), entrega diversos resultados con respecto al cambio climático. En primer lugar, está el aumento de las temperaturas medias, sobre todo en las zonas norte y centro-sur, con variaciones de entre 2 y 4°C, en la región Austral también se prevé un aumento pero de menor envergadura, sólo de 1°C.

En el ámbito de precipitaciones, sobre ciertos sectores de la zona centro-sur, se pronostica que se reducirán a la mitad e incluso a un cuarto del valor actual, las demás zonas también disminuirán pero en distintos rangos, siendo así menor el impacto en la zona austral. Con estos resultados se estarían volviendo realidad, algunas especulaciones como que el calentamiento global hará que el desierto abarque más territorio, mientras pasen los años, es decir, en un largo plazo.

En la actualidad en la zona central, están habiendo sequías mucho más largas que en años anteriores, por lo que el agua para el regadío se está haciendo cada vez más escasa, incluso en las ciudades de la quinta región interior, optaron por dividirse en sectores y poder regar por turnos.

En Hijuélas, en el sector donde se encuentra la Pyme en estudio, el agua llega cada quince días y a veces demora más. Siendo importante que la mayoría de los

agricultores de las parcelas colindantes alcancen a regar. Ahora último muchos optan por regar con motores desde pozos, y así no perder las siembras por falta de agua.

El cambio de temperaturas, ha afectado enormemente a los agricultores de la zona, las heladas, el clima inestable, días con mucho sol y otros muy fríos, hace que ya no se pueda prever cuando es el momento óptimo para plantar y que las flores estén listas para las fechas en que más se vende, y en que se pueden ofrecer a un precio mejor.

Se vienen muchos cambios y desde ahora se debe estar preparado y buscar distintas estrategias para poder minimizar el impacto que genera el cambio climático, como la búsqueda de nuevas tecnología que ayuden a generar plantas que utilicen menos agua para su producción por ejemplo, podría ser una solución.

El Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), que es un ente descentralizado, dependiente del Ministerio de Agricultura, es el encargado de fomentar y potenciar el desarrollo de la pequeña agricultura. Así en el caso de las pérdidas cuantiosas que generan estos cambios, sobre todo en los últimos tiempos, será este organismo el que deberá generar diversas estrategias que ayuden a los pequeños agricultores.

CAPÍTULO IV: ESTUDIO CONTABLE DE LA PYME PRODUCTORA DE FLORES.

4.1 Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

Los organismos internacionales se han dado cuenta de la importancia de las pymes en el mundo entero, ya que más del 90% se trata de empresas de menor tamaño. También se sabe que las pymes son desordenadas en sus costos e información financiera, por lo que se quiere ayudar a estas elaborando un manual simplificado de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

El principal cometido de las NIIF para las pymes es que proporcionan un marco que puede ser aplicado por entidades que cumplen con las condiciones, en lugar de aplicar el conjunto completo de las NIIF nacionales.

Las NIIF del IASB (International Accounting Standards Board) o la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad, son un libro grande de más de 2600 páginas que se aplica a las entidades cotizadas, por eso la idea de adaptar estas normas a las pymes en un documento de sólo 250 páginas. La línea de trabajo que se ha seguido ha sido buscar la mayor simplificación posible a estas normas.

Sin embargo a pesar de todas estas simplificaciones las pymes siguen sin utilizarla, la microempresa estudiada no utiliza ningún tipo de información financiera ordenada, por lo que se tendrá que hacer un costeo simplificado para sacar la utilidad del ejercicio y así poder comparar este resultado con un ajuste en el sueldo mínimo.

4.2 Contabilidad de Costos

Según Aldo Torres S. (2002) la contabilidad de costos “Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se utilizan para cuantificar el sacrificio económico incurrido por un negocio para generar ingresos o fabricar inventarios”²⁶

Por otro lado la definición de costos según García Colín (2008) “es el valor monetario de los recursos que se entregan, a cambio de bienes o servicios que se adquieren”²⁷.

Objetivos de la contabilidad de costos:

- Generar información necesaria para la contabilidad financiera:
 - Valoración de stock.
 - Medida de resultados.

²⁶ Torres Aldo S. Contabilidad de costos. Editorial Mc Graw hill, 2002. 6 y 7 p.

²⁷ García Colín, Juan, Contabilidad de Costos. Editorial Mc Graw hill, 2008. 9 p.

- Elaborar información útil para la toma de decisiones.
 - Política de productos
 - Política de precios.
 - Determinación de la productividad y rentabilidad.

- Definir y obtener la información para planificar y controlar las actividades y procesos de la empresa (presupuestos).

Las empresas productivas, fabriles o manufactureras deben determinar el costo de producción y del producto. No así para las empresas comercializadoras ya que el costo de los bienes que venden corresponde al costo de comprarlos. La microempresa estudiada es una empresa productora de flores y a la vez las comercializa en el cementerio de Playa Ancha.

Los elementos del costo de producción son:

- a) Materias Primas o materiales directos: son todos aquellos elementos físicos que es imprescindible consumir en el proceso productivo o de elaboración del producto, de sus accesorios y de su envase.

- b) Mano de obra directa: Valor del trabajo realizado por los operarios que contribuyen en el proceso productivo de una manera claramente

identificable y medible. El costo de la mano de obra es el precio que se paga para emplear el recurso humano. Este comprende la remuneración que se paga a los trabajadores relacionados con la producción, además del costo de beneficios, como la cotización por la ley de accidentes laborales, o la cotización por ley del seguro de cesantía, etc.

- c) Costos Indirectos de Fabricación (CIF): son todos los costos de producción excepto los de materia prima y los de mano de obra. Son costos que no es posible identificar con claridad en el producto o proceso productivo, ya sea porque son parte de los costos de estructura o porque deben prorratearse necesariamente entre diversos procesos productivos o entre centros de costos de la empresa.

Existen diferentes sistemas de costeo, como por ejemplo el costeo tradicional o costeo absorbente, también conocido como costeo total o full costing. Y por otro lado, está el costeo variable o directo.

El costeo por absorción, es cuando todos los costos de fabricación se incluyen en el costo del producto, así como se excluyen todos los costos que no son de fabricación. La característica básica de este sistema, es la distinción que se hace entre los costos del producto y del periodo, es decir los costos que son de

fabricación y los que no son. Estos costos de fabricación se subdividen a la vez en costos directos y costos indirectos.

El costeo variable, es cuando los costos de fabricación se dividen en costos fijos y variables, los costos variables forman parte del producto y los costos fijos son costos del periodo, a la vez los gastos de administración y venta también se clasifican en fijos y variables, pero siempre son gastos del periodo.

En esta investigación, se hará el costeo variable, separando así los costos fijos y variables de la empresa, para que al finalizar este estudio se pueda realizar al análisis de punto de equilibrio, lo que dejará más clara la información.

Hay que destacar que cuando las ventas son iguales al volumen de producción, la utilidad en el costeo variable será igual que en el costeo por absorción, así también, en el caso de que el volumen de ventas sea mayor que el volumen de producción, la utilidad es mayor en el costeo variable y cuando el volumen de ventas es menor que el volumen de producción, la utilidad es mayor en costeo por absorción.

Acá es donde un simple cálculo de los costos de la pyme estudiada dará a conocer la utilidad del ejercicio, por lo tanto, se podrá distinguir el impacto en la utilidad de la empresa con un reajuste en el sueldo mínimo.

4.3 Estimación de Costos de la empresa

La empresa productora y comercializadora de flores no lleva un registro de los costos e ingresos obtenidos. Por ello, la memorista ha debido realizar una estimación de estos, respecto al último año, en este caso del año 2013. Además, destacar que el área ocupada en esta empresa es aproximadamente de una hectárea y las flores que se producen y que se utilizaron para este estudio son de la variedad de reinas, japonesas y alelíos.

En primer lugar, entonces, se procede a estimar los ingresos por venta del año 2013, para hacer la evaluación más simple, se procede a hacer un promedio de los últimos 12 meses de los precios de las flores más vendidas, que son las reinas, japonesas y alelíos. El promedio resulta \$10.000 la docena, cabe mencionar también, que las flores se venden por docena, cada docena tiene doce ramos y cada ramo 12 flores.

Por lo tanto, si la docena vale \$10.000, entonces el ramo²⁸ costará \$833 aproximadamente. También hay que estimar cuantas docenas y a la vez cuantos ramos serán los que se producen en esta hectárea.

²⁸ En este estudio el ramo será mencionado como la unidad.

Sí en una hectárea se producen alrededor de 1.600 docenas y son dos cosechas al año, entonces serían 3.200 docenas al año lo que equivalen a 38.400 ramos o unidades. Se estimó una pérdida también de aproximadamente de 3.400 ramos por no venta o por deterioro.

Tabla II: Estimación de Ingresos por Venta

Cosechas al año	Docenas	Ramos	Pérdida	Total unidades vendidas	Precio de venta	Ingreso por venta
2	3.200	38.400	3.400	35.000	\$ 833	\$29.155.000

*Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se procede a efectuar el cálculo de los costos, como ya se mencionó anteriormente se hará por sistema de costeo variable, es decir identificando los costos fijos y variables del periodo, para hacer más detallada la investigación.

Después de realizar la estimación de los ingresos, ahora se detallan los materiales, remuneraciones, gastos de administración y venta, costos fijos, como también se mencionó anteriormente se utilizaron tres de las flores más demandadas como son la reina, la japonesa y el alelí²⁹.

²⁹ Ver tabla III: Estado de Resultado 2013

Se observa en esta valoración entonces, que es muy poco lo que se gasta en materia prima. Asimismo, se observa, que el costo más alto es la remuneración de la mano de obra.

Cómo el estudio es sobre la remuneración, se detalla lo que va comúnmente en la liquidación de sueldo de uno de los trabajadores de la pyme.

Tabla IV: Liquidación mensual de trabajador de la pyme.

Remuneración total		210.000
Aporte Patronal		
Asig Familiar	x 2	17.250
total haberes		227.250
Descuentos legales		40.194
11,54%	Provida	24.234
7,00%	Fonasa	14.700
0,60%	Cesantía	1.260
Remuneración Liquida a Pagar		187.056

*Fuente: Elaboración propia basada en liquidación de sueldo de un trabajador de la pyme.

Los tres empleados que se desempeñan en esta empresa tienen la misma conformación de sus ingresos, cambiando la asignación familiar de cada uno, por lo que reciben un sueldo líquido aproximado de \$187.056.

Pero lo que desembolsa el empleador son \$210.000, que es la remuneración mínima exigida en Chile.

Entonces, la remuneración de estos tres trabajadores anual es de \$7.560.000 en el periodo. Apreciándose que en la Pyme lo que más costo genera son las remuneraciones. Teniendo en cuenta también que en el sector de la agricultura, como fue mencionado en el capítulo anterior, es intensiva en mano de obra.

4.4 Cálculo de las Horas Hombre

Para calcular las horas hombre se debe tener la remuneración anual de cada trabajador, después este número dividirlo por los días laborables, que son los días específicos que se trabaja, entonces a los 365 días del año hay que restarle los días festivos.

Tabla V: Cálculo de horas hombre año 2013³⁰

	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	Total
Rem anual (pesos)	2.520.000	2.520.000	2.520.000	7.560.000
Diario (pesos)	7.139	7.139	7.139	21.416
Horas Hombre	793	793	793	2.380

*Fuente: elaboración propia

³⁰ En este cálculo se tomó el 2013 completo, como si todo el año se hubiese pagado los \$210.000, es decir, desde enero.

Tabla VI: Cálculo de horas hombre año 2012

	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	total
Rem. Anual (pesos)	2.316.000	2.316.000	2.316.000	6.948.000
Diario (pesos)	6.561	6.561	6.561	6.561
Horas hombre	729	729	729	2.187

*Fuente: elaboración propia

Comparando las horas hombres, en los años 2012 y 2013³¹, considerando que en el 2012 el sueldo mínimo era de \$193.000 y el de 2013 \$210.000 hubo un aumento de un 8,8% nominal.

Se puede apreciar que el valor de la hora hombre en el año 2012 es de \$729 comparado con el 2013 que muestra \$793, un aumento de \$64, lo que equivale a una variación de un 8,07%.

Además de hacer esta comparación, se pueden contrastar los estados resultados de los años en cuestión, recordando que en el año 2013 había una utilidad del ejercicio de \$10.955.200, comparado con el año 2012 con una utilidad de \$11.444.800³², con una disminución de un 4,28% comparada con el año anterior.

Es importante mencionar también que los costos fijos se componen, en gran parte de la mano de obra, siendo así, en el año 2012, los costos fijos representaban

³¹ Tener en cuenta que para los cálculos de horas hombres en los años 2012 y 2013 se tomaron los mismos días laborables para los dos años.

³² Ver tabla VII: Estado de Resultado año 2012

\$8.774.000 y la mano de obra figura con un valor de \$6.948.000 lo que significa que un 79,9% de los costos fijos es por la remuneración de los trabajadores. Ahora viendo el 2013, con costos fijos que ascendían a \$9.386.000 y la mano de obra correspondía a \$7.560.000, que en términos de porcentajes equivale al 80,55% de los costos fijos. Estos dos factores explican la diferencia en las utilidades de los dos años en cuestión, ya que, si aumenta el costo de la mano de obra, también lo hará el costo fijo de la empresa y según esto variará también la utilidad de la empresa.

4.5 Cálculo del Punto de equilibrio

Para hacer un análisis mucho más detallado se procede a realizar el cálculo del punto de equilibrio.

El punto de equilibrio, se puede definir como aquel punto de actividad en donde los ingresos son iguales a los costos, es decir, no existe utilidad ni pérdida alguna.

El propósito de obtener este punto de equilibrio, en primer lugar es tener noción de cuantas unidades se debe vender para no perder ni ganar en el ejercicio, o a partir de donde se comienza a obtener utilidades, también servirá para saber cuánto porcentaje de las ganancias se ocupan para pagar los costos fijos, etc.

Tabla VIII: Nomenclatura

V = Ingresos por ventas del periodo (Ventas)	29.155.000
p = Precio unitario de ventas	833
CV = Costos variables totales del periodo	6.075.000
cv = Costo variable unitario (por unidad)	173,57
CF = Costos fijos totales del periodo	9.386.000
R = Resultado operacional (utilidad o pérdida del periodo)	10.321.500
q = Cantidad de unidades vendidas	35.000

Para calcular el punto de equilibrio en unidades se obtiene de la siguiente fórmula:

$$PE_{unidades} = \frac{CF}{p - cv}$$

Reemplazando:

$$PE_{unidades} = \frac{9.386.000}{(833 - 174)} \Rightarrow 14.243 \text{ unidades}$$

Para calcular el punto de equilibrio en ventas se realiza de la siguiente manera

$$PE_{ventas} = \frac{CF}{1 - \frac{CV}{V}}$$

Reemplazando:

$$PE_{ventas} = \frac{9.386.000}{1 - \frac{6.075.000}{29.155.000}} \Rightarrow 11.856.535$$

Para determinar que partes de las ventas están destinadas a cubrir los costos fijos, se tiene la siguiente ecuación:

$$\frac{CF}{(V - CV)} \times 100 = \frac{9.386.000}{(29.155.000 - 6.075.000)} \times 100 \Rightarrow 41\%$$

Se obtiene que el 41% de las ventas obtenidas en el periodo 2013, están destinadas para cubrir los costos fijos.

4.6 Análisis proyectado

Hasta ahora se han visto los efectos que ha tenido el reajuste del salario mínimo entre 2012 y 2013. A continuación se verá el impacto que se tendría aumentando en distintos porcentajes el salario mínimo.

Tabla IX: Análisis Proyectado

Salario Mínimo	Variación Porcentual	Saldo (\$)	Variación Real (\$)
210.000	1%	212.100	2.100
	2%	214.200	4.200
	3%	216.300	6.300
	4%	218.400	8.400
	5%	220.500	10.500
	10%	231.000	21.000
	15%	241.500	31.500

*Fuente: Elaboración propia

Al principio no se ven grandes efectos, aumentando en un 1% el salario, crecería sólo \$2.100 reales, pero a medida que se acrecienta la variación porcentual, se va viendo un impacto más significativo en el sueldo mínimo, por ejemplo, como se puede apreciar al subir en un 5%, conllevaría a un aumento de \$10.500 y siendo un 15% más la variación, en pesos sería de \$31.500, por lo que ya es bastante, comparado con los \$2.100 que se mencionan al principio.

Para continuar con este análisis proyectado, ahora se muestra una tabla en la cual, se hace un resumen de los distintos impactos de aumentar el salario mínimo en las variaciones porcentuales ya reveladas en la tabla anterior.

Tabla X: Impacto en las distintas variables.

Variación Porcentual	Actual	1%	5%	10%	15%	20%
Salario Mínimo	210.000	212.100	220.500	231.000	241.500	252.000
Salario 3 Trabajadores	7.560.000	7.635.600	7.938.000	8.316.000	8.694.000	9.072.000
Hora Hombre	793	801	833	873	912	952
Equilibrio Unidades	14.234	14.348	14.807	15.380	15.953	16.526
Equilibrio en Ventas	11.856.535	11.952.034	12.334.030	12.811.526	13.289.021	13.766.516
Utilidad del Ejercicio	10.955.200	10.894.720	10.652.800	10.350.400	10.048.000	9.745.600

*Fuente: Elaboración Propia.

El impacto en las distintas variables como las horas hombre, el punto de equilibrio en unidades y en ventas, así también como en la utilidad de la Pyme, se puede percibir con los datos proporcionados en esta tabla que con un aumento del 1% en el salario mínimo actual se genera un crecimiento de \$8 en las horas hombres, con respecto a la unidades que se deben vender para comenzar a obtener utilidades aumentan en 114, en ventas aumentan en \$95.499 y por último la utilidad de ejercicio disminuye en \$60.480.

Por otro lado si se ve el aumento más considerable que es de un 20% comparándolo con el nivel actual, se incrementa en \$42.000 el salario mínimo quedando en \$252.000, con respecto a las horas hombre, aumentan en \$159 cada hora, en comparación con las unidades en equilibrio suben en 2.292, teniendo que vender ahora 16.526 unidades para comenzar a recibir utilidades, las ventas

aumentan en \$1.909.981 y la utilidad disminuiría en \$1.209.600 quedando en \$9.745.600 una disminución considerable.

Suponiendo que se reajustara el sueldo mínimo un 50% más arriba de lo que es actualmente. Las repercusiones son negativas totalmente, ya que, las horas hombre aumentan en \$635, las unidades en equilibrio crecen en 9.171 siendo ahora 23.405 las unidades que se deberían vender para comenzar a obtener ganancias, y la utilidad del ejercicio disminuiría considerablemente en \$4.838.400, llegando a \$6.116.800. Este sería un caso extremo que debilitaría mucho a las pymes chilenas.

Tabla XI: Reajuste Extremo

Variación Porcentual	Actual	50%
Salario Mínimo	210.000	378.000
Salario 3 Trabajadores	7.560.000	13.608.000
Hora Hombre	793	1.428
Equilibrio Unidades	14.234	23.405
Equilibrio en Ventas	11.856.535	19.496.459
Utilidad del Ejercicio	10.955.200	6.116.800

*Fuente: Elaboración Propia

Cabe destacar, que acercándose el año 2014, comenzará de nuevo la discusión sobre el reajuste del salario mínimo, es por esto, que se hizo una estimación del

aumento del sueldo mínimo para este año. Suponiendo entonces que el reajuste de 2014, sea menos cuantioso que el año anterior, estimando un aumento entonces de un 7,14% aproximado, es decir, un aumento de \$210.000 a \$225.000 en el salario mínimo, en este caso, conservando los demás costos de la empresa, la utilidad disminuiría de \$10.955.200 a \$10.523.200, una diferencia de \$432.000, es decir, en un 3,94% disminuiría la utilidad. Demostrando así, que la diferencia es mínima, al ser un reajuste pequeño. Recordando también, que no, en todos los casos será así, ya que, en la situación de que el reajuste fuese excesivo, entonces la pyme disminuiría considerablemente sus utilidades, pudiendo así quebrar.

Es así como se muestra el impacto del sueldo mínimo en las pymes, que dependerá del reajuste que se haga, ya que si es muy elevado y no se miden las consecuencias, muchas pymes no podrían mantenerse y, por lo tanto, quebrarían.

CONCLUSIONES

Los países que establecen un salario mínimo y que han ratificado los convenios de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), lo hacen específicamente para que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias de manera adecuada.

Con respecto al enfoque mundial, se ve una brecha alta en los salarios mínimos entre países desarrollados y en vías de desarrollo, lo que se debe a los diferentes mecanismos utilizados y a la economía de cada país, entre otras variables.

La OIT recomienda diferentes convenios como el núm. 26 sobre métodos de fijación de salarios mínimos y el núm. 31 sobre la fijación de los salarios mínimos, también da recomendaciones en cada uno de estos casos.

Según los métodos de fijación estos pueden ser por negociación colectiva, por Ley o por Decreto, como en el caso de Chile, por un órgano tripartito, por consejos de salarios de competencia sectorial, por laudos arbitrales, por otros medios, como los judiciales.

Para poder evaluar de buena manera el salario mínimo, no hay que fijarse sólo en el monto de éste, sino más bien en el poder adquisitivo de las personas en el país

en cuestión, ya que va a depender de este factor o sea el cuanto podrán comprar los trabajadores que reciben este ingreso. Entonces no es lo mismo el ingreso mínimo nominal que el real.

El valor del ingreso mínimo hoy en día en Chile es de \$ 210.000 y está entre los primeros puestos de los países latinoamericanos con sueldo mínimo más alto.

Respecto a las Pymes (pequeñas y medianas empresas) se distinguen según las ventas y según su número de trabajadores.

Según estudios de Imagina Chile y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, donde se encuentran más trabajadores con sueldo mínimo es en la microempresas con un 35%, seguido por las pequeñas con un 27%, medianas un 13% y las grandes un 10%. También se muestra que el 7% de los trabajadores dependientes recibe el ingreso mínimo, mientras que un 25% lo obtienen los empleados domésticos.

Además destacar que el pago de salario mínimo por actividad económica, se concentran en un 22% en el sector del comercio, un 21% en agricultura, un 11% en transporte, etc.

En las pymes es predominante el uso intensivo de mano de obra, también hay que decir, que la mano de obra no es calificada, es decir, que los trabajadores no

requieren habilidades técnicas específicas para desempeñar su labor en la empresa.

La pyme estudiada es del sector de la agricultura, muchas variables afectan también a este sector, que son importantes de mencionar. Una de éstas es la migración interna, sucede cuando personas de áreas rurales migran a las ciudades en busca de mejores oportunidades, lo que afecta directamente a este sector ya que no hay nuevas generaciones que quieran aprender el oficio.

Otra variable importante es el cambio climático que está sucediendo en el mundo, el calentamiento global, lo que trae consigo sequías, clima inestable, haciendo que las flores se retrasen o adelanten a los periodos en que se venden a un mejor precio, disminuyendo así las utilidades de las empresas.

La contabilidad en las pymes es muy difícil, ya que muy pocas son las que llevan registros en esta materia, por lo que organismos internacionales al darse cuenta que la mayoría de las organizaciones en el mundo, se tratan de empresas de menor tamaño, quisieron ayudar a estas elaborando un manual simplificado de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), con alrededor de 250 páginas, diferenciado de las 2600 páginas que tiene el manual completo.

Hay que dejar claro también, que la contabilidad de costos es importante, ya que genera información necesaria para la toma de decisiones, dentro de la pyme.

La pyme estudiada no llevaba ningún registro sobre costos e ingresos por lo que se tuvo que hacer una estimación.

Se utilizó el sistema de costeo variable para determinar los costos de la empresa. Según los estudios y estimaciones realizadas, en primer lugar al estado de resultados de la empresa, se puede decir, que en 2012 con el salario mínimo anterior que era de \$193.000, se obtuvo una utilidad de \$11.444.800 y en 2013, con el salario mínimo de \$210.000 se obtuvo la ganancia de \$10.955.200, una disminución del 4,28% comparada con el año anterior, pudiendo concluir, que no afecta en gran cantidad a los ingresos del empleador de la pyme estudiada.

Con respecto al análisis de la hora hombre (hh) se puede concluir que hubo un aumento de \$64 que equivale a aproximadamente a un 8,07% más comparado con el año anterior, lo que sigue siendo un impacto bajo, en este caso en el valor de las hh.

Se pudo determinar también, por el cálculo del punto de equilibrio, que debe vender más 14.234 unidades para empezar a ver ganancias en el negocio y las ventas deben ser superiores a \$11.856.535.

Además se estableció que el 41% de las ventas obtenidas, son exclusivamente para cubrir los costos fijos, es decir para cubrir mayormente las remuneraciones de los trabajadores.

Para terminar, si bien un aumento como en el último periodo de un 8,8% en el salario mínimo, no afecta considerablemente a las utilidades de la pyme estudiada, hay que tener en cuenta también, que un aumento demasiado elevado y sin medir las consecuencias en este ingreso, puede afectar significativamente a estas empresas intensivas en mano de obra y que su mayor gasto son las remuneraciones de los trabajadores.

Por lo tanto, los reajustes deben ser paulatinos y que favorezcan tanto a las pymes, como a la fuerza laboral al mismo tiempo, sin dejar de lado a ninguno, es así como el país saldrá adelante, ya que las pymes son un aporte importante a la economía del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central. 2006. Estudios económicos estadísticos. Banco Central de Chile. [en línea] < <http://www.bcentral.cl> > [consultado el 30 de octubre de 2013]
- BIANCHI, Patricio. Obstáculos y Oportunidades de Inversión para el Desarrollo de Pequeñas y Medianas Empresas en Chile. 2002.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile [en línea] <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4941>> [Consultado el 5 de Mayo de 2013]
- Biblioteca del congreso Nacional [en línea] <<http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/estatuto-de-las-pymes>> [consultado el 5 de Mayo]
- Bridshaw Leslie: Cátedra Gestión de Pyme. Universidad de Valparaíso. Ingeniería Comercial. 2012.
- CEPAL, FERRARO, Carlo. Políticas de Apoyo a las Pymes en América latina. 2010.

- Colección de Estudios CIEPLAN N° 45. “La fijación del Salario mínimo en Chile: Elementos para una Discusión”. 1997
<http://cieplan.org/media/publicaciones/archivos/80/Capitulo_4.pdf>
[consultado el 25 de abril de 2013].
- CONAMA: Estudio de la Variación Climática en Chile para el siglo XXI
<http://www.sinia.cl/1292/articles-50188_recurso_8.pdf> [consultado el 30 de octubre de 2013]
- Dirección del Trabajo [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60141.html>> [Consultado el 10 de Septiembre de 2013]
- BRAVO David, CRESPI Gustavo, GUTIERREZ Irma. Desarrollo se escribe con Pyme. 2002.
- Encla 2011, Capítulo 4: Remuneraciones. (2011)
<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347_recurso_1.pdf>
[Consultado el 2 de junio de 2013]
- European Commission. Climate change and agriculture in Europe: assessment of impacts and adaptations: Summary Report. 1997. 37 p.

- Fundación SOL. Panorama General de los Trabajadores Dependientes que Ganan el Salario Mínimo Usando la Encuesta CASEN 2011. 2013 <<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/03/Panorama-Salario-M%C3%ADnimo-2013-Final.pdf>> [Consultado el 20 de abril de 2013]
- García Colín, Juan. Contabilidad de Costos. Editorial Mc Graw hill, 2008. 9 p.
- INE. 2006. Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Santiago, Chile. Disponible en <http://www.ine.cl> [consultado el 25 de noviembre de 2013]
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE): Censo 2002 <<http://www.ine.cl/cd2002/sintesisencensal.pdf>> [consultado 8 de octubre de 2013]
- La Dinámica Empresarial en Chile (1999-2006) <<http://www.fundes.org/uploaded/content/publicacione/1654567300.pdf>> [consultado el 5 de junio de 2013]
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Imagina Chile: Salario Mínimo: Caracterización y Comparación Internacional". 2013.

- OCDE, CEPAL: Perspectivas Económicas de América Latina: Políticas de PyMe para el Cambio Estructural. 2013.
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/48374/leo_2013.pdf> [consultado el 26 de septiembre de 2013]
- ODEPA. 2006. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA).
Disponible en <http://www.odepa.gob.cl>. [consultado el 25 de noviembre de 2013].
- Organización Internacional del Trabajo: Informe Mundial Sobre Salarios (2009) [en línea] <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_116502.pdf> [consultado el 20 de abril de 2013]
- Organización Internacional del Trabajo: Información Actualizada sobre la Evolución del Salario Mínimo [en línea]
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_101714.pdf>. [consultado el 22 de octubre de 2013]
- Real Academia Española [en línea] <<http://lema.rae.es/drae/?val=salario>>
[Consultado: el 20 de abril de 2013]

- Quevedo Eduardo, Cátedra: Costos. Universidad de Valparaíso. Ingeniería Comercial (2013).
- Torres Aldo S. Contabilidad de costos. Editorial Mc Graw hill, 2002. 6 y 7 p.

TABLAS

Tabla I: Salarios mínimos en el mundo

Salarios Mínimos del Mundo (dólares)	
Estados Unidos	1245
Alemania	1126
Holanda	1036
España	1022
Francia	782
Grecia	672
Taiwan	621
Corea del Sur	648
Argentina	508
Chile	394
Polonia	390
Brasil	342
Rusia	325
China	204
México	121
Tailandia	117
Egipto	112
India	29
Uganda	2

*Fuente: Informe Doing Business 2013 del Banco Mundial

Tabla III: Estado de Resultado Año 2013

	REINA	Japonesa	Alelí Exportada	Total
Ingresos x Venta				29.155.000
Materiales	745.000	795.000	1.035.000	2.575.000
arreglo de tierra	200.000	200.000	200.000	
Semilla	160.000	180.000	400.000	
desinfectar	175.000	205.000	225.000	
insecticida cada 15 días	80.000	80.000	60.000	
Herbicida	15.000	15.000	15.000	
fungicida 1 vez al mes	80.000	110.000	150.000	
abono 2 veces	150.000	150.000	150.000	
hilos para amarrar	10.000	10.000	10.000	
papel para envolver	50.000	50.000	50.000	
Margen de Contribución de la producción				26.580.000
GAV Variables				3.500.000
Perdidas				2.000.000
Transporte				960.000
otros gastos				540.000
Margen de Contribución total				23.080.000
Costos Fijos				9.386.000
Mano de Obra				7.560.000
Agua				26.000
teléfono e internet				300.000
Depreciación				1.000.000
Otros				500.000
Resultado Operacional				13.694.000
Impuesto a la Renta 20%				2.738.800
Utilidad del Ejercicio				10.955.200

*Fuente: Elaboración propia.

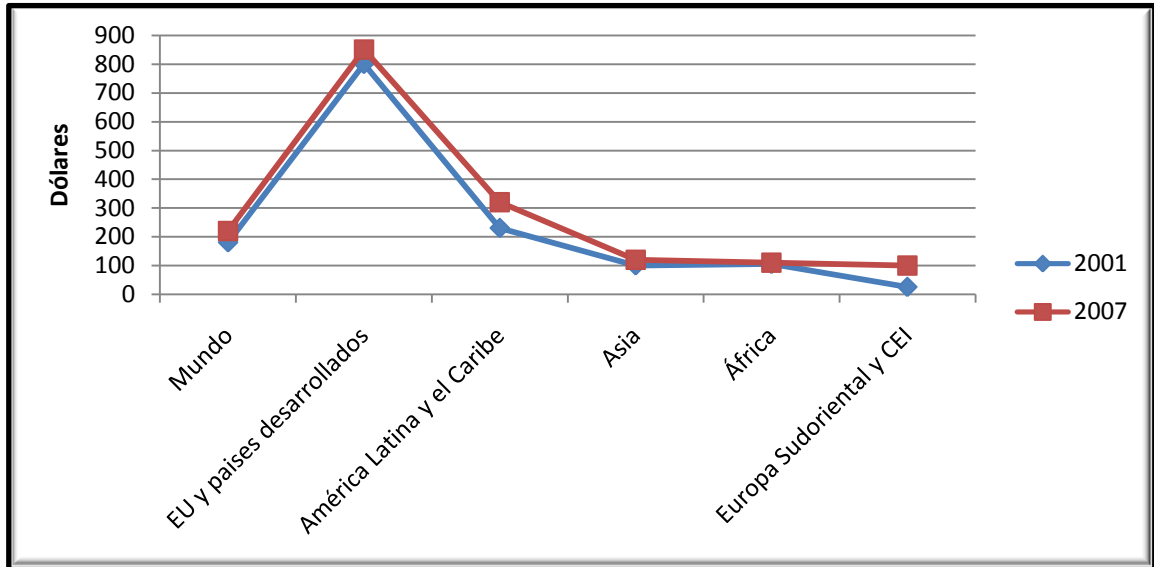
Tabla VII: Estado de Resulta con Sueldo mínimo de 2012

	REINA	Japonesa	Alelí Exportada	Total
Ingresos x Venta				29.155.000
Materiales	745.000	795.000	1.035.000	2.575.000
arreglo de tierra	200.000	200.000	200.000	
Semilla	160.000	180.000	400.000	
desinfectar	175.000	205.000	225.000	
insecticida cada 15 días	80.000	80.000	60.000	
Herbicida	15.000	15.000	15.000	
fungicida 1 vez al mes	80.000	110.000	150.000	
abono 2 veces	150.000	150.000	150.000	
hilos para amarrar	10.000	10.000	10.000	
papel para envolver	50.000	50.000	50.000	
Margen de Contribución de la producción				26.580.000
GAV Variables				3.500.000
Perdidas				2.000.000
Transporte				960.000
otros gastos				540.000
Margen de Contribución total				23.080.000
Costos Fijos				8.774.000
Mano de Obra				6.948.000
Agua				26.000
teléfono e internet				300.000
Depreciación				1.000.000
Otros				500.000
Resultado Operacional				14.306.000
Impuesto a la Renta 20%				2.861.200
Utilidad del Ejercicio				11.444.800

*Fuente: Elaboración Propia

Anexo 1

Evolución del Salario Mínimo medio de diversas regiones del mundo entre 2001 y 2007



*Fuente: Organización Internacional del Trabajo: Información Actualizada sobre la Evolución del Salario Mínimo

	2001(dólares)	2007(dólares)
Mundo	180	220
EU y países desarrollados	800	850
América Latina y el Caribe	230	320
Asia	100	120
África	105	110
Europa Sudoriental y CEI ³³	25	100

*Fuente: Organización Internacional del Trabajo: Información Actualizada sobre la Evolución del Salario Mínimo

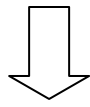
³³ Comunidad de Estados Independientes.

Anexo 2

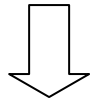
Diagrama Proceso Productivo



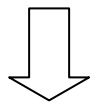
Movimiento de tierra para que sea más fértil y después se arman las



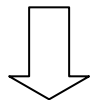
Regado de melgas para comenzar a plantar o sembrar.



Proceso de sembrado

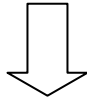


Reinas en Crecimiento

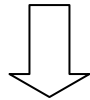




Vertimiento de Abono



Aplicación de distintos
desinfectantes



Flor lista para
cosechar



Cosecha de
flores

Anexo 3

Chile: Número de Empresas Según Segmento, 1997-2004

Tamaño	1997	1999	2001	2003	2004
Micro	487.738	527.481	567.861	570.544	571.535
Pequeña	89.060	103.891	87.186	105.524	112.731
Mediana	12.626	14.198	13.990	14.577	15.748
Pyme	101.686	118.089	101.176	120.101	28.479
Grande	5.727	6.344	6.187	6.868	7.620
Total	595.151	651.914	675.224	697.513	707.634

*Fuente: Fundación para el Desarrollo Económico y Social (FUNDES), Caracterización de empresas en Chile, sobre la base del Servicio de Impuestos Internos (SII).

Anexo 4

Evolución de la Participación de las Pymes 1997-2003 (En Porcentajes)

	Número			Ventas			Empleo		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003	1997	2000	2003
Micro	82,0	84,0	81,8	3,7	3,4	3,4	39,6	39,5	38,9
Pymes	17,0	15,1	17,2	20,7	20,8	18,3	34,7	24,2	21,2
Grandes empresas	1,0	0,9	1,0	75,6	75,8	78,3	22,0	30,9	33,5

*Fuente: Fundación para el Desarrollo Económico y Social (Fundes), Caracterización de empresas en Chile, sobre la base del Servicio de Impuestos Internos (SII); y Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN), Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN).

Anexo 5

Relación entre Ventas y Empleo Según Tamaño de las Empresas (en millones de pesos)

Tamaño	1996	2000	2003	Crecimiento del empleo 2003-1996 (%)	Crecimiento de las ventas 2003-1996 (%)
Micro	1,2	1,4	1,7	-1,1	42,8
Pequeña	7,6	10,7	13,9	-25,6	37,4
Mediana	13,3	16,1	17,2	5,2	35,8
Pyme	9,5	12,9	15,3	-14,9	36,6
Grande	126,7	72,3	80,3	159,6	64,4
Total	16,1	18,3	22,6	12,8	57,7

*Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de datos Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN), Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), 2003 y Fundación para el Desarrollo Económico y Social (FUNDES).

Anexo 6

Imágenes de Alelíos listas para cosechar



Anexo 7

Reinas en Crecimiento



Reinas listas para cosechar



Anexo 8

Preparación de tierra para plantar o sembrar

